



ATTIVITA' SVILUPPATE DAI PARTNER

Queste attività sono pensate per essere usate dai facilitatori per la formazione degli animatori linguistici e culturali in presenza. Da usare con la tabella che riassume tutte le attività.

Voci per ogni attività:

Area di competenza

Modulo

Nome attività

Risultato di apprendimento

Competenze trattate:

Dimensione del gruppo

Materiali necessari e impostazione:

Durata

Descrizione

Nome attività e tema	Aree di competenza	Moduli	Pagina
Barnga	1. CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE	1.1	4
Una Moschea a Sleepyville	1. CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE	1.2	5
Il potere del contatto visivo	1: CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE	1.3	7
Prima impressione, il saluto.	2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE	2.1	8
Situazioni spiacevoli	2. EMPATIA E RISPETTO 4. DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA	2.2	9
Gioco di ruolo	2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA 6. LEADERSHIP INTERCULTURALE E COOPERAZIONE	2.3	10
Conoscenza e comprensione di altre culture	3: CONSAPEVOLEZZA CULTURALE	3.1	11
Bafa Bafa	3: CONSAPEVOLEZZA	3.2	12

	CULTURALE		
Take the privilege walk	3: CONSAPEVOLEZZA CULTURALE	3.3	13
Esercitare l'auto-riflessione e la critica	4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA	4.1	14
L'iceberg della cultura	4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA	4.2	15
Petali di fiore	4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA	4.3	16
Identità personale	4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA	4.4	17
Incidenti critici	5: CAPACITA' DI ADATTARSI A CULTURE DIVERSE	5.1	18
Un'attività di comunicazione interculturale	5: CAPACITA' DI ADATTARSI A CULTURE DIVERSE	5.2	19
"Il colloquio interculturale"	5: CAPACITA' DI ADATTARSI A CULTURE DIVERSE	5.3	20
Come vediamo gli altri	2. EMPATIA E RISPETTO 3. 5. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE CULTURE DIVERSE 6. LEADERSHIP INTERCULTURALE E COOPERAZIONE	6.1	21
Tradizioni	2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE CULTURE DIVERSE 6. LEADERSHIP INTERCULTURALE E COOPERAZIONE	6.2	22
Ascolto attivo	CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE 2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE ALTRE CULTURE 5. ABILITA' AD ADATTARSI A DIVERSE CULTURE 6. LEADERSHIP	6.3	23

	INTERCULTURALE E COOPERAZIONE		
Mappatura degli stakeholders	7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE	7.1	24
Conoscere i vostri interlocutori	7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE	7.2	25
Indicatori di performance e raccolta di dati	7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE	7.3	26
Stile di pianificazione personale. Identificare il proprio stile di pianificazione e quello altrui e usarlo al meglio per raggiungere gli obiettivi	7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE	7.4	27
Incoraggiare la partecipazione dei soggetti svantaggiati	7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE	7.5	28
Gestione degli incontri	8 COMPETENZE SPECIFICHE PER L'ISTITUZIONE E LA GESTIONE DI CL	8.1	29

Area di competenza: 1. CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE

Modulo: 1.1

Nome attività: Barnga

Risultati di apprendimento: Padroneggiare le abilità di comunicazione non verbale. Comunicare informazioni ed emozioni correttamente attraverso tutte le forme di linguaggio (incluso il linguaggio del corpo). Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (altre culture).

Dimensione del gruppo: 9-18

Materiali necessari e impostazione: sedie e tavoli sufficienti; una copia delle regole del gioco scelto per ogni tavolo; un set di ogni gioco scelto – gioco di carte - per tavolo.

Durata: 70'

Descrizione: Il facilitatore forma gruppi di dimensioni simili; ogni gruppo riceve un mazzo di carte per il gioco e una serie di regole. Il facilitatore ha scelto un gioco ben noto, facile da giocare, e stabilire in anticipo le regole per ogni gruppo: all'insaputa dei partecipanti, le regole sono leggermente diverse da un gruppo all'altro (i.e. in un set, per esempio, l'Asso è alto; in un altro, l'Asso è basso. In un set i diamanti sono la briscola, in un altro le picche, in un altro ancora non c'è la briscola. Le variazioni su queste piccole differenze sono le uniche, non importa quanti gruppi stiano giocando. Questo significa che praticamente tutto, tranne uno o due aspetti, è uguale per tutti). I partecipanti iniziano a giocare, ma senza parlare, sono consentiti solo gesti o immagini. Dopo aver finito un giro, i giocatori spostano i tavoli, secondo uno schema che il facilitatore ha deciso in anticipo. Quando è tempo di finire il gioco, il facilitatore organizza un **debriefing**, idealmente facendo domande seguendo due fasi:

1. Descrizione. Cosa ti aspettavi all'inizio del gioco? - Cosa hai pensato o provato mentre giocavi? - Quali sono stati i tuoi più grandi successi/frustrazioni? - In che modo il fatto di non poter parlare ha influito su quello che stavi provando? Quando hai capito che qualcosa non andava? - Come l'hai affrontato? → Possono sorgere spiegazioni diverse. Alcuni potrebbero pensare che altri giocatori stavano imbrogliando / loro stessi non avevano imparato correttamente le regole / altri non hanno giocato secondo le regole a causa di mancanza di comprensione / ... Le ipotesi di più versioni delle regole verranno sviluppate. Confermare la verità (regole diverse) una volta che c'è stata ampia opportunità per far emergere spiegazioni alternative.

2. Analisi - Quali specifiche situazioni della vita reale simula Barnga? - Hai mai avuto un'esperienza in cui c'era una differenza di regole che non conoscevi? dove c'era una differenza di regole che non conoscevi? - Come fa questo gioco a focalizzare la nostra attenzione sugli aspetti nascosti della cultura? - Qual'è la cosa più importante che hai imparato dopo aver giocato a Barnga? - E se fossi stato in grado di parlare? - E se il gioco durasse di più? - L'esperienza di gioco cosa suggerisce di fare quando ci si trova in una situazione nel mondo reale?

Approfondimenti: Durante il gioco, ogni gruppo ha giocato in base a diverse circostanze e regole di base. Molti hanno scoperto o sospettato che le regole fossero diverse, ma non sempre sapevano cosa fare per colmare le differenze. Comunicare con gli altri è difficile; richiede sensibilità e creatività. Le affermazioni di cui sopra sono vere anche quando quasi tutto è lo stesso e le differenze sono poche o nascoste. Infatti, quando le differenze sono poche o nascoste, può essere ancora più difficile colmarle rispetto a quando sono molte e ovvie. Nonostante le molte somiglianze, le persone sono diverse nei modi di fare. Devono capire e riconciliare queste differenze per funzionare con successo in un gruppo.

Area di competenza: 1. CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE

Modulo: 1.2

Nome attività: Una Moschea a Sleepyville (Gioco di ruolo)

Risultati di apprendimento: Sfruttare al massimo l'interazione sociale. Comunicare informazioni ed emozioni correttamente/appropriatamente attraverso tutte le forme di linguaggio (incluso il linguaggio del corpo). Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (altre culture).

Dimensione del gruppo: 10-18

Materiali necessari e impostazione: Fogli di carta per le targhette con i nomi; Carta per lavagna a fogli mobili; Campanella per il Sindaco; Fotocopia delle carte di ruolo nella dispensa, la descrizione del problema e le regole del dibattito. Uno spazio per la 'Riunione del Consiglio' e spazi separati per i diversi gruppi in modo che possano discutere della loro posizione in anticipo o incontrarsi con gli altri.

Durata: 120 minuti

Descrizione: Il facilitatore spiega la storia: tutti i partecipanti vivono a Sleepyville, che ha visto cambiare radicalmente la sua popolazione, i giovani che si trasferiscono in città più grandi per trovare lavoro, e l'arrivo di un gran numero di famiglie immigrate, molte provenienti da paesi musulmani. Alcuni di loro sono qui da generazioni, ma sono ancora trattati con sospetto come "nuovi arrivati". Il desiderio dei musulmani a Sleepyville è di avere una Moschea costruita su un pezzo di terreno abbandonato che divide la città, appartenente al consiglio. Sulla lavagna, il facilitatore scrive i possibili ruoli che possono essere attribuiti a una o più persone:

- Consigliere comunale Partito Populista: In parte favorevole. La comunità musulmana è stata molto positiva per l'economia, ma le lamentele dei residenti la preoccupano e non vuole creare un conflitto inutile, dato che è preoccupata per il suo posto alle prossime elezioni del consiglio.

- Membro del Consiglio Comunale: Partito della Diversità: a favore. Crede che le persone da diverse parti del mondo abbiano aggiunto cultura e diversità a Sleepyville, e vede l'opportunità di qualificare il territorio.

- Membro dell'Associazione "Passato e presente" di Sleepyville. Si oppone. Appartiene alla comunità tradizionale (non musulmana); pensa che sia importante mantenere il carattere antico della città, si sente completamente cambiata da una comunità che è arrivata qui solo di recente.

- Membro del Consiglio comunale: Partito tradizionalista. Si oppone. Pensa che i terreni e le risorse del consiglio non dovrebbero essere spesi per un luogo di culto che non rispetta le tradizioni del paese; pensa che le famiglie immigrate abbiano il privilegio di poter vivere qui e che non dovrebbero cercare di imporre stili di vita in un paese in cui sono ospiti. E' preoccupata che la Moschea potrebbe diventare un'area per il reclutamento di terroristi.

- Membri del gruppo di azione giovanile "Giovani dormiglioni per i diritti umani!": A favore. Vede la costruzione della Moschea come una soluzione sia al bisogno della comunità musulmana di un luogo di culto, sia come soluzione ai numerosi problemi sociali dovuti all'abbandonamento del terreno.

- Membri dell'Associazione musulmana di Sleepyville: A favore. Sente che il contributo che la comunità musulmana ha dato alla città non è apprezzato, che ha negato il diritto fondamentale al culto religioso.

- Cittadini di Sleepyville: Sono preoccupati del conflitto che sembra aver preso il controllo di Sleepyville; non sanno cosa voteranno, perciò hanno bisogno di parlare con il maggior numero di gruppi diversi per prendere una decisione.

- Il Sindaco di Sleepyville: Presidente dell'assemblea. La sua decisione è definita su tutte le questioni. Dovrebbe dare la possibilità di parlare a tutti - e non dovrebbe consentire di parlare a lungo. Prima dell'incontro, parla ad alcuni gruppi per cercare di convincerli ad ammorbidire le loro posizioni.

Ogni partecipante sceglie un ruolo. Per 30 minuti incontrano gli altri, preparano ciò che vogliono dire nella riunione in brevi punti e decidono come vogliono votare. Poi dopo che i partiti o i gruppi si siederanno insieme inizierà la riunione, presieduta dal Sindaco e della durata di 40 minuti. Alla fine ci sarà una votazione, e poi il facilitatore farà un **debriefing**, salutandoli tutti con il loro vero nome e chiedendo ai partecipanti cosa pensano del processo che hanno appena vissuto: Sei stato sorpreso dal risultato del voto? e rifletteva la posizione della persona che stava interpretando?

Quanta influenza pensi che tu (nel tuo ruolo) abbia avuto sul risultato? L'interazione con altre persone o gruppi ti ha fatto cambiare il tuo approccio o il tuo atteggiamento verso il problema? Quanto è stato facile identificarsi con il ruolo? Perché o perché no? Pensi che questa situazione possa verificarsi nella vita reale? Ti viene in mente qualche caso simile? Come reagiresti se questo caso si verificasse nella tua città / luogo di residenza? L'attività ha modificato in qualche modo il tuo atteggiamento? Perché pensi che la libertà religiosa sia un diritto umano fondamentale? In che misura pensi che questo diritto sia osservato nella sua comunità?

Approfondimenti: se la simulazione va fuori controllo – ad esempio perché la gente si allontana dall'argomento o vengono inventati nuove informazioni – o se il Consiglio si trova in una situazione di stallo e non riesce a raggiungere un accordo, sottolinea che questo può riflettere un risultato della vita reale e non significa che l'attività sia fallita. Può essere usato nella riunione per discutere la difficoltà di raggiungere un accordo su questioni come queste. Durante la riunione, è molto importante cercare di evitare di ripetere la simulazione. Le persone devono cercare di distaccarsi dal ruolo che hanno avuto nell'attività per essere in grado di riflettere correttamente su ciò che hanno vissuto. Il facilitatore dovrebbe aiutarli a ripensare alla simulazione attraverso i loro normali "ruoli" piuttosto che con quelli simulati poco prima.

Area di competenza: 1: CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE 3.
CONSAPEVOLEZZA CULTURALE

Nome attività: Il potere del contatto visivo

Risultati di apprendimento: Comunicare informazioni ed emozioni correttamente/appropriatamente attraverso tutte le forme di linguaggio (incluso il linguaggio del corpo). Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse

Competenze trattate: 1.1 Usare il linguaggio verbale e non verbale in modo efficace e appropriato
1.2 Comprendere che il linguaggio del corpo o il modo di parlare nella propria cultura può avere significati diversi in altre culture

1.3 Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse

1.5 Analizzare rapidamente e rispondere in modo costruttivo alle reazioni delle persone intorno a me

1.7 Comunicare in modo efficace e appropriato con persone di altre culture

Dimensione del gruppo: 10

Materiali necessari e impostazione: Una stanza vuota dove i partecipanti possano camminare facilmente. Carte bianche su cui sia facile scrivere appunti mentre si è in piedi.

Durata: 30 minuti

Descrizione: Il facilitatore distribuirà una carta bianca e una penna ad ogni partecipante. Primo turno (un minuto): chiederà loro di vagare per la stanza come se fossero in uno spazio pubblico senza stabilire un contatto visivo con nessun altro. Dovrebbero improvvisare e recitare il ruolo. Poi fermerà tutti e gli chiederà di prendere nota dei loro sentimenti sulle carte. Secondo turno (due minuti): poi chiederà loro di cercare il contatto visivo mentre vanno nella stanza. Tuttavia, non appena hanno stabilito un contatto visivo, devono interromperlo e distogliere lo sguardo. Poi il facilitatore ferma tutti e chiede loro di annotare i loro sentimenti sulle carte. Terzo turno (due minuti): chiede loro di cercare il contatto visivo con qualcuno e non appena l'hanno fatto formare una coppia con esso. Devono stare fianco a fianco e non stabilire un contatto visivo con nessun altro. Poi ferma tutti e chiede di annotare i loro sentimenti sulle carte. In seguito il facilitatore riunirà tutti e seguirà il **debriefing**. Alcune domande potrebbero essere: Mentre attraversavi le varie fasi dell'esercizio come ti sei sentito? Come ti sei sentito quando hai stabilito un contatto visivo e hai dovuto interromperlo subito? Come ti sei sentito quando hai stabilito un contatto visivo e ti sei potuto avvicinare alla persona per fare coppia? Se sei stato lento ad accoppiarti con qualcuno, come ti sei sentito a trovare qualcuno con cui potevi stabilire un contatto visivo? Quanto è stato facile stabilire un contatto visivo con qualcuno? Quanto ti senti vicino alle persone con cui hai mantenuto un contatto visivo? Cosa condiziona il nostro comportamento nel fare o mantenere il contatto visivo? Questo come si confronta tra le diverse società?

Area di competenza: 2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE

Modulo: 2.1

Nome attività: Prima impressione, il saluto.

Risultati di apprendimento: - Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (altre culture); Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (propria cultura)

Competenze trattate: 2.1 Comprendere che la reazione di una persona di un'altra cultura può essere un riflesso dei propri valori culturali

2.5 Comprendere che alcune delle proprie scelte e comportamenti possono renderci più (o meno) accettabili a persone di altre culture

2.7 Usare efficacemente la propria lingua madre con persone di diverso bagaglio culturale

Dimensione del gruppo: 10

Materiali necessari e impostazione: Una stanza vuota dove un gruppo di partecipanti può camminare facilmente.

Durata: 50 minuti.

Descrizione: Fase 1: I partecipanti devono camminare attraverso lo spazio senza interagire tra di loro, evitando di fare cerchi, il contatto visivo e di scontrarsi tra di loro. Poi ogni volta che incontrano qualcuno, dovrebbero aggiungere un piccolo gesto con qualsiasi parte della testa. Poi il saluto deve essere tramite contatto fisico con qualsiasi parte del corpo. Poi, di nuovo, il saluto deve seguire lo slogan raccontato dal facilitatore (ad esempio: "ci salutiamo come se fossimo robot", "ci salutiamo come se fossimo anziani", "ci salutiamo come se fossimo alieni", etc.)

Fase 2: Un partecipante spiega come si salutano nella loro cultura o esperienza (con il linguaggio verbale e non verbale) in diverse situazioni, e.i Due bambini; Due adolescenti (due uomini, due donne, un uomo e una donna); Due adulti (due uomini, due donne, un uomo e una donna); Due anziani (due uomini, due donne, un uomo e una donna), seguito da diverse combinazioni, cioè un bambino e un anziano, un adulto e un adolescente ecc). Poi il resto del gruppo imita il partecipante. (NOTA: Questa attività può essere svolta anche nel Learning Village)

Fase 3 : Un partecipante spiega come ci si saluta nella cultura ospitante (con il linguaggio verbale e non verbale nella loro cultura) in diverse situazioni, seguendo il precedente. Poi il resto del gruppo imita il partecipante. (NOTA: Vedi sopra).

Debriefing. Il facilitatore fa alcune domande: Come ti sei sentito rispetto ai saluti esterni alla tua cultura? Quali sono le differenze fondamentali nei saluti delle culture?

Ci sono più differenze per sesso o per fascia d'età? Quali sono gli elementi comuni tra i saluti delle culture?

Area di competenza 2. EMPATIA E RISPETTO 4. DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA

Modulo: 2.2

Nome attività: Situazioni spiacevoli

Risultati di apprendimento: Comprendere le questioni etiche e i loro effetti sulla comunicazione interculturale. Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (altre culture)

Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (propria cultura)

Competenze trattate: 2.3 Considerare che la risposta di qualcuno alla propria identità sociale (e.g. Razza, classe, genere, età, orientamento sessuale) può essere il risultato del loro bagaglio culturale

2.4 Prendere in considerazione una serie di fattori che aiuteranno o bloccheranno la propria consapevolezza culturale

2.5 Comprendere che alcune delle proprie scelte e comportamenti possono renderci più (o meno) accettabili a persone di altre culture 2.6 Vedere come i valori personali o culturali possono influenzare l'approccio alla risoluzione di questioni o problemi etici

Dimensione del gruppo: 10

Materiali necessari e impostazione: stanza vuota dove camminare

Durata: 50'

Descrizione: Fase 1: I partecipanti devono camminare senza interagire tra di loro, evitando di fare cerchi tutto il tempo e dovrebbero evitare di scontrarsi. I partecipanti stanno a un metro di distanza, faccia a faccia e in coppia e si osservano a vicenda per qualche minuto, poi la coppia cambia e spiegano le caratteristiche dell'altra persona dettagliatamente.

Fase 2: Un partecipante deve ricordare una situazione che gli è stata scomoda a causa di uno shock culturale e deve spiegare com'è avvenuta.

Con l'aiuto dell'insegnante, chiedi ai partecipanti di mostrare staticamente il conflitto.

Come immagini fisse (fotografie), vengono mostrate 3 situazioni:

1. La situazione iniziale, dove vengono mostrati il luogo e la situazione prima del conflitto (per esempio, lo studio del medico)
2. Il conflitto, viene mostrato il momento in cui si è riscontrata la situazione spiacevole
3. Fine, come è stato risolto il conflitto, dando importanza ai sentimenti.

Una volta rappresentato staticamente, ai partecipanti viene chiesto di modificare il comportamento di tutti gli attori per migliorare la situazione.

Si rappresenta con 3 immagini fisse con le modifiche proposte dal gruppo, e poi si fa una piccola improvvisazione con movimenti e dialoghi della situazione con le modifiche proposte.

Debrief: Perché si verificano situazioni scomode? Possiamo migliorarle per evitarle?

Quale sensazione proviamo quando causiamo una situazione scomoda?

Area di competenza : 2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA 6. LEADERSHIP INTERCULTURALE E COOPERAZIONE

Modulo: 2.3

Nome attività: gioco di ruolo

Risultati di apprendimento: Imparare i comportamenti, le abilità e le conoscenze che sostengono e incoraggiano la comprensione interculturale. Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (altre culture). Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (propria cultura)

Competenze trattate:

- 2.1 Comprendere che la reazione di una persona di un'altra cultura può essere un riflesso dei propri valori culturali
- 2.2 Valorizzare sia le somiglianze che le differenze tra la proprie e altre culture e lingue
- 2.3 Considerare che la risposta di qualcuno alla propria identità sociale (e.g Razza, classe, genere, età, orientamento sessuale) può essere il risultato del loro bagaglio culturale
- 2.4 Prendere in considerazione una serie di fattori che aiuteranno e bloccheranno la propria consapevolezza culturale
- 2.5 Comprendere che alcune delle proprie scelte e comportamenti possono renderci più (o meno) accettabili a persone di altre culture
- 2.6 Vedere come i valori personali o culturali possono influenzare l'approccio alla risoluzione di questioni o problemi etici
- 2.7 Usare efficacemente la propria lingua madre con persone di diverso bagaglio culturale.

Dimensione del gruppo: 10

Materiali necessari e impostazione: Una stanza vuota dove un gruppo di partecipanti può camminare facilmente.

Durata: 50 minuti

Descrizione: Il facilitatore proporrà situazioni quotidiane che accadono regolarmente (comprare in un negozio, andare dal medico, fare pratiche in amministrazione ecc.) Nella situazione il facilitatore agirà come un migrante e i partecipanti come persone del posto, usando la tecnica del gioco di ruolo. Poi ogni partecipante interpreterà il ruolo del migrante. L'insegnante proporrà situazioni scomode che i partecipanti dovranno risolvere in modo che si mettano nella posizione dell'altro.

Debriefing. Il facilitatore farà domande come: Come ti sei sentito nelle situazioni presentate? Vi siete mai messi nei loro panni? Credete di poter fare qualcosa per migliorare la comunicazione interculturale?

Area di competenza: 3: CONSAPEVOLEZZA CULTURALE

Modulo 3.1

Nome attività: Conoscenza e comprensione di altre culture

Risultati di apprendimento: conoscere diversi saluti da tutto il mondo e rituali di saluto

Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (altre culture);

Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (propria cultura)

Competenze trattate: 3.1 tenere conto delle diverse norme sociali e dei tabù di altre culture 3.2

comprendere che altre culture possono avere approcci diversi alla razza, alla classe, al genere,

all'età, all'orientamento sessuale ecc. 3.3 apprezzare che ci sono diversi gruppi sociali in altre

culture 3.4 apprezzare che ci sono diversi gruppi sociali nella propria cultura

Dimensione del gruppo: 14-18

Materiali necessari e impostazione: schede di istruzioni per i gruppi A e B (padroni di casa e ospiti).

Durata: 30 minuti

Descrizione: Ai partecipanti viene chiesto di immaginare la seguente situazione: sono appena arrivati all'aeroporto, dove ognuno sta cercando di trovare il proprio ospite. Dato che siamo in una società multiculturale, i rituali di saluto possono essere molto diversi. Ognuno riceve una scheda di istruzioni con la cerimonia di saluto alla quale deve attenersi. Il gruppo è diviso, a seconda della grandezza, in ospiti e padroni di casa; un padrone di casa può avere più di un ospite. Ognuno, mentre si comporta secondo il rituale prescritto sulle proprie carte, deve trovare la persona o le persone associate a lui, che fanno parte della stessa cultura. Non è permesso parlare.

Debriefing: Il facilitatore porrà delle domande, come ad esempio: Quali rituali di saluto ti hanno fatto sentire a disagio/agio? Perché? Ci sono stati dei saluti che sono stati fraintesi (per esempio come approcci ostili o avance)? Quali sentimenti hanno suscitato forme di saluto non familiari? Come avrebbero voluto reagire i partecipanti in alcuni casi? Come dovremmo reagire di fronte a usanze diverse? Quali regole dovrebbero essere applicate?

Area di competenza: 3: CONSAPEVOLEZZA CULTURALE

Modulo 3.2

Nome attività: Bafa Bafa

Risultati di apprendimento: Comprendere l'impatto della cultura sul comportamento delle persone e delle organizzazioni. Comprendere una gamma di stili di comunicazione e convenzioni culturali diverse (altre culture).

Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (culture proprie)

Competenze trattate: 3.1 prendere in considerazione le diverse norme sociali e i tabù di altre culture; 3.2 capire che altre culture possono avere approcci diversi alla razza, alla classe, al sesso, all'età, all'orientamento sessuale, ecc. 3.3 apprezzare che ci sono diversi gruppi sociali in altre culture; 3.4 apprezzare che ci sono diversi gruppi sociali nella propria cultura

Dimensione del gruppo: 10-12 o 14-18

Materiali necessari e impostazione: Due stanze; Carta colorata per descrivere le due culture diverse; Targhette per il nome (metà gruppo di nome "Alpha" in rosso, metà di nome "Beta" in blu); 1 scatola di 100 graffette piccole per gli Alpha; 1 scatola di 100 graffette grandi per i Beta; Un braccialetto speciale da attaccare al polso del leader Alpha.

Durata: 3 ore

Descrizione: I partecipanti sono divisi in due gruppi, che corrispondono a due culture diverse: Alpha e Beta. Ogni gruppo si sposta nella propria area dove ai membri vengono insegnati i valori, le aspettative e i costumi della loro nuova cultura, senza sapere nulla dell'altra. Alcune domande potrebbero essere utili per conoscere meglio ogni cultura (Come ci comportiamo l'uno con l'altro? La mia cultura è pacifica o bellicosa? Di cosa vivono le persone della mia cultura e posso ottenere ciò di cui ho bisogno? Qual è l'obiettivo della mia cultura? Ma anche, come esprimono le emozioni, come la paura, il piacere, la felicità?) Una volta che tutti si sentono a proprio agio con la loro nuova cultura, ogni cultura invia un osservatore all'altra. Mentre i gruppi reciteranno i valori, le aspettative, le norme e i costumi della loro nuova cultura, l'osservatore cerca di imparare il più possibile sull'altra cultura senza fare direttamente domande. Sulla base del rapporto dell'osservatore, ogni gruppo sviluppa ipotesi sul modo più efficace di interagire con l'altra cultura. I partecipanti visitano a turno l'altra cultura, riportando i risultati. Il gruppo usa i dati per testare e migliorare le proprie ipotesi. Quando tutti hanno avuto la possibilità di visitare l'altra cultura, la simulazione finisce e i partecipanti si riuniscono in un gruppo per discutere e analizzare la loro esperienza

Debriefing: Il facilitatore può porre domande come: quali sono stati i tuoi sentimenti quando improvvisamente degli estranei sono entrati nella tua 'casa'? E mentre visitate una cultura la cui lingua, gesti e comportamenti non vi sono familiari? L'altra cultura ha reagito come ti aspettavi? Perché (no)? Puoi provare a spiegare la cultura dell'altro gruppo? Puoi spiegare la tua cultura? Cosa ti ricorda questo gioco?

Approfondimenti: La definizione di una persona culturalmente competente non include solo la capacità di adattarsi o interagire con persone che sono diverse, ma significa essere in grado di progettare e sostenere una cultura del lavoro che includa tutti e permetta ad ogni persona di fare il suo lavoro migliore.

Competence Area: 3: CONSAPEVOLEZZA CULTURALE

Modulo: 3.3

Nome attività: Take the privilege walk

Risultati di apprendimento: Riflettere sulla diversità e l'inclusione: aumentare la consapevolezza delle varie forme di privilegio; capire le intersezionalità di razza, classe socioeconomica, genere e altre variabili demografiche che modellano gli individui; apprezzare la diversità dei background individuali; team-building. Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (altre culture) Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (proprie culture).

Competenze trattate: 3.1 prendere in considerazione le diverse norme sociali e i tabù di altre culture. 3.2 comprendere che altre culture possono avere approcci diversi alla razza, alla classe, al sesso, all'età, all'orientamento sessuale, ecc. 3.3 apprezzare l'esistenza di una serie di gruppi sociali in altre culture. 3.4 comprendere che ci sono diversi gruppi sociali nella propria cultura.

Dimensione del gruppo: 4-10 -12

Materiali necessari e impostazione: Stanza vuota con uno spazio abbastanza grande da formare una linea, ogni partecipante deve stare a un braccio di distanza dall'altro. Ci dovrebbe essere spazio davanti alla linea per muoversi in avanti di 10 passi o 10 passi indietro in modo che i partecipanti possano farlo facilmente. Lista di affermazioni. Fogli di domande di riflessione per ogni partecipante (scrivere la propria risposta) e/o discutere in gruppo.

Durata: 60 minuti

Descrizione: Tutti si metteranno in linea orizzontale al centro della stanza. Tutti i partecipanti avranno gli occhi chiusi fino alla fine dell'esercizio. Quando il facilitatore legge un'affermazione o una domanda, il partecipante farà un passo avanti o un passo indietro se si riferisce a lui. Se qualcuno si sente troppo a disagio per fare un passo, ha la possibilità di rimanere fermo. Esempi per fare un passo avanti saranno godere di una situazione di "privilegio", riguardante la propria posizione all'interno della società, come ad esempio: Se il tuo sesso o la tua razza sono ampiamente rappresentati nella società, fai un passo avanti; se uno o entrambi i tuoi genitori hanno frequentato l'università, fai un passo avanti; se sapevi fin da bambino che ci si aspettava che tu andassi all'università, fai un passo avanti; se tu o la tua famiglia non avete mai dovuto spostarvi a causa di incapacità finanziarie, fai un passo avanti. Se ti senti quasi sempre a tuo agio con le persone che conoscono il tuo orientamento sessuale, fai un passo avanti; se camminando da solo di notte, non devi mai preoccuparti che qualcuno si senta minacciato a causa della tua presenza, fai un passo avanti. **Esempi per fare un passo indietro** saranno le difficoltà che si possono trovare nella vita quotidiana all'interno della società, come ad esempio: Se hai difficoltà a trovare prodotti per capelli, trucco per la tua carnagione, o un parrucchiere/barbiere nella tua comunità attuale, fai un passo indietro. Se hai iniziato la scuola parlando una lingua diversa da quella del paese in cui vivi, fai un passo indietro; Se sei mai stato scoraggiato da un obiettivo personale o da un sogno a causa della tua razza, classe socioeconomica, sesso, orientamento sessuale o disabilità fisica/di apprendimento, fai un passo indietro; Se ti hanno mai insultato a causa della tua razza, classe socioeconomica, sesso, orientamento sessuale o disabilità fisica/di apprendimento e ti sei sentito a disagio, fai un passo indietro; Se hai mai esitato a parlare per evitare di essere ridicolizzato a causa del tuo accento o di un difetto di pronuncia, fai un passo indietro Se sei stato maltrattato o servito in modo meno equo in un luogo di lavoro a causa della tua razza o etnia, fai un passo indietro. Dopo tutte le dichiarazioni, il facilitatore chiede ai partecipanti di aprire gli occhi e guardarsi intorno per vedere dove sono gli altri partecipanti nella stanza. Infine, si siedono in cerchio e facilitano una discussione su come si sentono usando le domande di riflessione. A seconda delle differenze e degli svantaggi, possono avere una grande conversazione e sperare di essere veramente inclusivi. **Debriefing:** Qual era lo scopo di questo esercizio? Cosa avete imparato da esso? Cosa è successo durante l'esercizio? Sei rimasto sorpreso da qualcosa? Come ti sei sentito nel gruppo che ha fatto un passo avanti o uno indietro? Come ti sei sentito ad essere davanti o dietro la stanza? C'è stato un momento in cui avresti voluto far parte del gruppo che andava avanti? Cosa possiamo trarre da questo esercizio che può aiutarci nella nostra vita quotidiana? Come puoi applicare ciò che hai imparato qui al lavoro che farai come leader?

Area di competenza 4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA

Modulo: 4.1

Nome attività: Esercitare l'auto-riflessione e la critica

Risultati di apprendimento: Imparare le differenze culturali - Comprendere una gamma di diversi stili di comunicazione e convenzioni culturali (altre culture); Comprendere una gamma di diversi stili di comunicazione e convenzioni culturali (la propria cultura)

Competenze trattate: 4.1 ampliare la propria conoscenza delle altre culture. 4.2 ampliare le proprie conoscenze sulla propria cultura. 4.3 essere motivati a conoscere altre culture

Dimensione del gruppo: 4-12

Materiali necessari e impostazione: carta e matite

Durata 45 minuti

Descrizione: Questo processo di auto-riflessione può essere fatto attraverso il diario, parlando con un altro partecipante, discussioni in piccoli gruppi o altri metodi appropriati. Prenditi del tempo per riflettere sulla tua storia personale e sui tuoi pregiudizi per aiutarti a diventare più consapevole delle idee e dei presupposti che hai su te stesso e sugli altri. Soggetti di riflessione:

1. Definisci la tua cultura/identità: In che modo l'etnia, l'età, la famiglia, l'esperienza, l'istruzione, lo stato socio-economico, il genere, l'orientamento sessuale, la religione, ecc. influenzano le tue interazioni con gli studenti/partecipanti.
2. Diventa consapevole: Quali sono i tuoi pregiudizi personali e le tue supposizioni sulle persone con valori diversi dai tuoi?
3. Sfidate voi stessi: In che modo i tuoi valori sono diversi da quelli degli altri? In che modo i tuoi valori potrebbero non essere la "norma"?
4. Impegnati in una riflessione personale: Ricorda un momento in cui ti sei reso conto di essere diverso dalle altre persone e come hai affrontato la cosa. Forse stavi visitando un altro paese e non parlavi o leggevi la lingua; come hai fatto?
5. Fatevi delle domande dopo le riunioni: Quali supposizioni hai fatto? Cosa ti incuriosisce? Cosa potrebbe aumentare la tua comprensione delle persone la prossima volta che ti incontri?

Approfondimenti: Identificare le sfide che sperimentate adottando una prospettiva di umiltà culturale e sostenendo l'alfabetizzazione sanitaria. Riflettete sulla sfida di adottare una prospettiva di umiltà culturale e di sostenere l'alfabetizzazione sanitaria. Come potete imparare e crescere da ogni esperienza? Chiedetevi: "Cosa ti è sembrato funzionare in una particolare situazione? Cosa non ha funzionato? Cosa potresti fare diversamente un'altra volta?"

Area di competenza 4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA

Modulo 4.2

Nome attività L'iceberg della cultura

Risultati di apprendimento: Imparare a sospendere il giudizio. Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (altre culture)

Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (la propria cultura)

Competenze trattate: 4.1 ampliare la propria conoscenza delle altre culture. 4.2 ampliare le conoscenze sulla propria cultura. 4.3 essere motivato a conoscere altre culture

Dimensione gruppo 10-12

Materiali necessari e impostazione: lavagna a fogli mobili e pennarelli - immagine e descrizione della teoria dell'iceberg culturale; oggetti e immagini portate dagli studenti

Durata 60

Descrizione

Il facilitatore chiede agli studenti di portare un oggetto o un'immagine che rappresenti la loro cultura, spiegandone il motivo. Poi disegna l'immagine di un iceberg su una lavagna a fogli mobili e aggiunge tutti gli oggetti o le immagini in cima, sopra l'acqua. Questo è il modello dell'iceberg della cultura: ciò che è facilmente visibile rappresenta solo il 10% della cultura. Poi chiede di nuovo di ricollocare le diverse caratteristiche della cultura (come le abitudini alimentari, le espressioni facciali, la concezione della pulizia, la nozione di modestia, l'importanza del tempo, il galateo sociale, l'etica del lavoro, la bellezza... e così via), sotto o sopra la linea di galleggiamento, tenendo presente che ciò che è sopra e visibile, sono considerati comportamenti e artefatti osservabili. Mentre sotto la linea appaiono le credenze invisibili, i valori e i tabù che sono trasmessi attraverso la cultura. Questo dovrebbe stimolare la discussione sulla relazione tra gli aspetti visibili e invisibili della cultura. E' possibile chiedere agli studenti di pensare a come diversi comportamenti potrebbero essere causati dallo stesso valore. Per esempio, come le culture mostrano rispetto per l'età? Cedendo il proprio posto sull'autobus? Sollevando la spesa? Facendo venire gli anziani a vivere a casa propria? Facendo vivere gli anziani in una casa di riposo? Allo stesso modo, pensate a comportamenti simili che potrebbero essere causati da valori diversi (opposti?): qualcuno che lavora ore in più. L'ambizione e la carriera sono la loro priorità? Lo è il benessere della loro famiglia?

Approfondimenti: Quando incontriamo un'altra cultura, tendiamo a interpretare il comportamento osservato con il nostro iceberg, il nostro insieme di valori e credenze, che può essere la causa dello shock culturale. È importante tenere a mente che il comportamento dimostrato è radicato in valori che non sono chiaramente visibili. La cima dell'iceberg è sostenuta dalla parte molto più grande dell'iceberg, sotto la linea dell'acqua e quindi invisibile. Tuttavia, questa parte inferiore dell'iceberg è una base potente. Anche nella cultura ci sono alcune parti visibili: architettura, arte, cucina, musica, lingua, solo per nominarne alcune. Ma le potenti fondamenta della cultura sono più difficili da individuare: la storia del gruppo di persone che detengono la cultura, le loro norme, i valori, le assunzioni di base sullo spazio, la natura, il tempo, ecc. Il modello iceberg implica che le parti visibili della cultura sono solo espressioni delle sue parti invisibili. Il modello dell'iceberg implica che le parti visibili della cultura sono solo l'espressione delle sue parti invisibili. Esso sottolinea anche quanto sia difficile a volte capire le persone con diversi background culturali - perché possiamo individuare le parti visibili del "loro iceberg", ma non possiamo vedere immediatamente quali sono le fondamenta su cui poggiano queste parti.

Area di competenza 4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA

Modulo 4.3

Nome attività Petali di fiore

Risultati di apprendimento Imparare la diversità e l'inclusione - Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (altre culture)

Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (la propria cultura)

Competenze trattate : 4.1 ampliare la propria conoscenza delle altre culture. 4.2 ampliare le conoscenze sulla propria cultura. 4.3 essere motivato a conoscere altre culture

Dimensione del gruppo 4-10

Materiali necessari e impostazione: Un grande foglio di carta e alcuni pennarelli colorati

Durata 30'

Descrizione: Ogni gruppo deve disegnare un fiore gigante. Dovrebbe avere un centro rotondo e un numero di petali uguale al numero di partecipanti nel loro gruppo.

Ogni partecipante deve riempire i petali con qualcosa di unico che lo distingue dagli altri. Tuttavia, le caratteristiche fisiche dovrebbero essere ignorate.

Il centro del fiore dovrebbe essere riempito con qualcosa che hanno in "comune". Ogni squadra dovrebbe condividere i fiori con gli altri gruppi per discutere le differenze e le somiglianze.

Area di competenza 4: DESIDERIO DI CONOSCERE UNA CULTURA DIVERSA

Modulo 4.4

Nome attività Identità personale

Risultati di apprendimento Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (altre culture) Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (la propria cultura)

Competenze trattate: 4.1 ampliare la propria conoscenza delle altre culture. 4.2 ampliare le conoscenze sulla propria cultura. 4.3 essere motivato a conoscere altre culture

Dimensione del gruppo 10

Materiali necessari e impostazione: Cinque post-it gialli per ogni partecipante. Lavagna su cui scrivere.

Durata 30'

Descrizione: Ogni partecipante riceve cinque post-it gialli vuoti. Su ognuno di essi, dovrebbero scrivere le cinque cose più importanti che costituiscono chi sono, la loro identità. Quando hanno finito, li attaccano alle pareti della classe, in modo che tutti possano leggerli. Senza parlare, poi avvicinano quelli simili tra di loro. Dopo un tempo stabilito (ad esempio 10 minuti), il facilitatore chiede ai partecipanti di sedersi di nuovo. Ad alta voce, il facilitatore legge ogni gruppo di note adesive e le discute.

Area di competenza 5: CAPACITA' DI ADATTARSI A CULTURE DIVERSE

Modulo 5.1

Nome attività Incidenti critici

Risultati di apprendimento Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (la propria cultura). Comprendere una gamma di diversi stili di comunicazione e convenzioni culturali (altre culture)

Competenze trattate: 5.1 modificare il proprio abbigliamento, se necessario, per evitare di offendere persone di altre culture 5.2 modificare il proprio comportamento, se necessario, per evitare di offendere persone di altre culture 5.3 mostrare tolleranza nei confronti di pratiche o usanze di altre culture che ci mettono a disagio (ad es. diverse visioni del mondo, credenze, stili di vita ecc). 5.4 Essere tolleranti verso l'umorismo di altre culture anche se non lo capiamo o se ci mette a disagio 5.5 Fare un passo indietro per valutare le proprie azioni 5.6 Sospendere il giudizio e i preconcetti sulle altre culture 5.7 Sospendere il giudizio e i preconcetti sulla propria cultura 5.8 Mettere da parte la propria cultura e i propri valori quando si esprimono giudizi su altre culture

Dimensione del gruppo 10-12

Materiali necessari e impostazione: Pennarelli, gomma, carta, schede di incidenti critici di Joe McVeigh [Tips for Teaching Culture: Practical Approaches to Intercultural Communication](https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf)
[https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.p](https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf)
[df pag 52](https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf)

Durata 120'

Descrizione Il facilitatore divide la classe in coppie e spiega che leggeranno di un problema tra due persone e cercheranno di indovinare quale fosse il problema. Fornisce una scheda di incidente critico per ogni gruppo. Gli studenti leggono le carte e discutono e condividono ciò che può aver causato il problema. Il facilitatore chiede ai gruppi di condividere i loro incidenti critici e di fornire un'interpretazione. Poi scriverà "La cultura è _____" sulla lavagna e chiederà agli studenti di riempire lo spazio vuoto con le loro parole, ricordando loro che molte risposte possibili sono accettabili. Gli studenti suggeriranno varie parole per riempire lo spazio vuoto. Uno studente per ogni gruppo registra le idee. I gruppi condividono le idee con la classe. Dopo che tutti i gruppi hanno condiviso, ogni gruppo cerca di creare una definizione di cultura in una frase. Uno studente di ogni gruppo scriverà la definizione sulla lavagna. Gli studenti votano quale definizione sia la migliore e la discutono.

Area di competenza 5: CAPACITA' DI ADATTARSI A CULTURE DIVERSE

Modulo 5.2 (Simile al modulo Alpha e Beta)

Nome attività Un'attività di comunicazione interculturale

Risultati di apprendimento Imparare nuovi modi per sviluppare la competenza comunicativa interculturale. Gli studenti impareranno a interagire con persone di altre culture e a comprendere aspetti di altre culture come il linguaggio del corpo, i modelli di discorso, i ruoli maschili e femminili. Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (la propria cultura)

Comprendere una gamma di diversi stili di comunicazione e convenzioni culturali (altre culture)

Competenze trattate: 5.1 modificare il proprio abbigliamento, se necessario, per evitare di offendere persone di altre culture 5.2 modificare il proprio comportamento, se necessario, per evitare di offendere persone di altre culture 5.3 mostrare tolleranza nei confronti di pratiche o usanze di altre culture che ci mettono a disagio (ad es. diverse visioni del mondo, credenze, stili di vita ecc. 4 Essere tolleranti verso l'umorismo di altre culture anche se non lo capiamo o se ci mette a disagio 5.5 Fare un passo indietro per valutare le proprie azioni 5.6 Sospendere il giudizio e i preconcetti sulle altre culture 5.7 Sospendere il giudizio e i preconcetti sulla propria cultura 5.8 Mettere da parte la propria cultura e i propri valori quando si esprimono giudizi su altre culture

Dimensione del gruppo 10-12

Materiali necessari e impostazione: Video (precedentemente scaricati) Diapositive (Powerpoint), Carta e penne

Durata 60'

Descrizione (NOTA: L'attività è simile ad Alpha e Beta, si differenzia perché gli studenti devono inventare la propria cultura e stabilire le proprie regole).

La facilitatrice mostrerà agli studenti sezioni di video che mostrano persone di molte culture, uomini e donne, (ad esempio italiani, arabi sauditi, thailandesi) che salutano, mangiano, iniziano una conversazione ecc. Poi dividerà la classe in due gruppi: ogni gruppo rappresenta una nuova cultura che deve creare il suo linguaggio del corpo e altre regole di interazione sociale: ad esempio il linguaggio del corpo per salutare, mangiare, chiedere scusa, ecc. Devono decidere quali domande vengono fatte e quali argomenti vengono discussi quando si incontrano degli sconosciuti, e se e in che modo uomini e donne differiscono comunicativamente. Ogni gruppo sarà collocato in una stanza diversa, in modo che non possano guardarsi o sentirsi l'un l'altro. All'interno di ogni gruppo, gli studenti si esercitano l'uno con l'altro, seguendo le loro regole. A turno, ogni studente "visita" la cultura straniera, e riferisce le sue osservazioni ai suoi partner. La classe viene poi riunita, e i rappresentanti di ogni cultura esprimono le loro ipotesi sull'altra cultura. Ogni gruppo dice all'altro gruppo se le supposizioni sono corrette. Se le supposizioni sono sbagliate, i gruppi insegnano le loro regole di interazione sociale.

Area di competenza 5: CAPACITA' DI ADATTARSI A CULTURE DIVERSE

Modulo 5.3

Nome attività "Il colloquio interculturale"

Risultati di apprendimento Sviluppare la consapevolezza interculturale. Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (la propria cultura) Comprendere una gamma di diversi stili culturali di comunicazione e convenzioni (altre culture)

Competenze trattate: 5.1 modificare il proprio abbigliamento, se necessario, per evitare di offendere persone di altre culture 5.2 adattare il proprio comportamento, se necessario, per evitare di offendere persone di altre culture 5.3 mostrare tolleranza verso pratiche o usanze di altre culture che ci mettono a disagio (ad es. diverse visioni del mondo, credenze, stili di vita ecc.) 5.4 essere tolleranti verso l'umorismo di altre culture anche se non lo capiamo o se ci mette a disagio 5.5 fare un passo indietro per valutare le proprie azioni 5.6 sospendere il giudizio e i preconcetti sulle altre culture 5.7 sospendere il giudizio e i preconcetti sulla propria cultura 5.8 mettere da parte la propria cultura e i propri valori quando si esprimono giudizi su altre culture

Dimensione del gruppo 4-10

Materiali necessari e impostazione: Pennarelli grandi, sveglia, penna e carta per ogni studente

Durata 15'-20'

Descrizione Gli studenti saranno divisi in coppie: giocheranno il ruolo di intervistatore e intervistato. Gli intervistatori avranno un grande pennarello, come un microfono, e avranno cinque minuti per pensare alla domanda "Quanto sono interculturale?"; poi scriveranno diverse (5-10) domande che farebbero a un esperto in quel settore. La prima coppia dovrebbe poi mettersi di fronte agli altri. Con la frase: "Siete in onda ora!" L'intervistatore deve iniziare con la prima domanda. L'intervistato (l'altro studente) deve fingere di essere una persona (giramondo/esperto interculturale) che sa quasi tutto sulle altre culture e deve cercare di rispondere alle domande nel modo più corretto e convincente possibile. Dopo due minuti il gioco di ruolo deve finire.

Al momento del **feedback** il facilitatore dovrebbe chiedere sia ai giocatori di ruolo che al pubblico: "Come è stato per te? / Quale è stata la sfida? Come vi sentite a riguardo?". Dopo di che, la coppia successiva dovrebbe iniziare il proprio gioco di ruolo. La domanda "Quanto sono interculturale?" può essere cambiata con altre domande.

Area di competenza 2. EMPATIA E RISPETTO 3. 5. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE CULTURE DIVERSE 6. LEADERSHIP INTERCULTURALE E COOPERAZIONE

Modulo 6.1

Nome attività Come vediamo gli altri

Risultati di apprendimento Comprendere la mentalità etnocentrica; Comprendere una gamma di diversi stili e convenzioni culturali di comunicazione (altre culture); Comprendere una gamma di diversi stili e convenzioni culturali di comunicazione (la propria cultura); Comunicare informazioni ed emozioni in modo corretto/appropriato attraverso tutte le forme di linguaggio (incluso il linguaggio del corpo)

Competenze trattate:6.1 Mettere da parte gli stereotipi sulle altre culture

6.2 Mettere da parte gli stereotipi sulla propria cultura

Dimensione del gruppo: 10

Materiali necessari e impostazione: Una stanza vuota dove un gruppo di partecipanti possa camminare facilmente.

Durata 50

Descrizione Gli studenti camminano nella stanza e secondo le istruzioni del facilitatore, cammineranno secondo i 7 livelli di energia corporea di Lecoq dal livello 1 (o massimo rilassamento) al 7 (o massima tensione); il facilitatore assocerà ognuno di loro a personaggi o situazioni che si trovano ad ogni livello di energia corporea. <https://dramaresource.com/seven-levels-of-tension/> <https://www.youtube.com/watch?v=YVFQ2ZuLNq0> Si formano gruppi di 3 o 4 persone; ognuno di loro dovrebbe simulare diverse situazioni e come pensano che accadrebbero nel paese in cui si trovano, così come in altri paesi e culture. (per esempio, il compleanno di un bambino, un matrimonio, la morte di un parente, una festa popolare). Viene concordata e rappresentata, tra i diversi gruppi, una versione per ogni situazione / paese . **Debrief:** Il facilitatore porrà le seguenti domande: Quale visione abbiamo degli altri? È una visione reale? Ci sono differenze tra gli stessi abitanti di un paese? C'è un modo di agire più corretto o meno corretto?

Competence Area 2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE CULTURE DIVERSE 6. LEADERSHIP INTERCULTURALE E COOPERAZIONE

Modulo 6.2

Nome attività Tradizioni

Learning outcome Comprendere la mentalità etnocentrica; Comprendere una gamma di diversi stili e convenzioni culturali di comunicazione (altre culture); Comprendere una gamma di diversi stili e convenzioni culturali di comunicazione (la propria cultura); Comunicare informazioni ed emozioni in modo corretto/appropriato attraverso tutte le forme di linguaggio (incluso il linguaggio del corpo)

Competenze trattate: 6.1 Mettere da parte gli stereotipi sulle altre culture 6.2 Mettere da parte gli stereotipi sulla propria cultura

Dimensione del gruppo 10

Materiali necessari e impostazione: Una stanza vuota dove un gruppo di partecipanti può camminare facilmente **Durata** 50

Descrizione Gli studenti camminano per la stanza e seguono il leader in fila; ognuno deve imitare quello davanti a lui. Il leader cambia il suo ritmo, la sua energia, può fare azioni quotidiane, agire come se fosse un animale, come se fosse un anziano, ecc. Poi un altro partecipante fa da leader, gli altri lo imitano. Il facilitatore poi divide gli studenti in gruppi di 3-4; devono rappresentare una tradizione, come viene fatta ora e come veniva rappresentata molto tempo fa (in passato), per esempio un matrimonio, una festa religiosa, osservando come è cambiata nel tempo. I gruppi propongono dei cambiamenti per migliorare la tradizione, ogni gruppo la modifica come pensa sia meglio, prendendo dalla loro esperienza e da quella di altre culture che conoscono.

Debrief: Le tradizioni sono invariabili? È possibile migliorare una tradizione? Ha senso chiedere se la mia tradizione è la migliore?

Area di competenza CAPACITA' DI INTERAZIONE INTERCULTURALE 2. EMPATIA E RISPETTO 3. CONSAPEVOLEZZA CULTURALE 4. DESIDERIO DI CONOSCERE ALTRE CULTURE 5. ABILITA' AD ADATTARSI A DIVERSE CULTURE 6. LEADERSHIP INTERCULTURALE E COOPERAZIONE

Modulo 6.3

Nome attività Ascolto attivo

Risultati di apprendimento Sviluppare atteggiamenti, abilità e conoscenze che sostengono e incoraggiano la comprensione interculturale - Comprendere una gamma di stili e convenzioni di comunicazione culturali diversi (altre culture) Comprendere una gamma di stili e convenzioni di comunicazione culturali diversi (la propria cultura) Comunicare informazioni ed emozioni in modo corretto/appropriato attraverso tutte le forme di linguaggio (incluso il linguaggio del corpo)

Competenze trattate: 6.1 Mettere da parte gli stereotipi sulle altre culture 6.2 Mettere da parte gli stereotipi sulla propria cultura 6.3 Identificare e usare materiali culturalmente appropriati

Dimensione del gruppo 10

Materiali necessari e impostazione: Una stanza vuota dove un gruppo di partecipanti possa camminare facilmente.

Durata 50'

Descrizione. Ogni partecipante porta con sé un oggetto importante e racconta ad un altro partecipante il perché, raccontando una storia su quell'oggetto, la sua relazione con esso; l'altro ha l'istruzione di ignorarla, non guarda, non ascolta, e ignora il suo linguaggio del corpo. Poi la prima persona racconta la storia e ora l'altra persona è empatica e ha un ascolto attivo con lei. L'esercizio viene ripetuto per tutti i partecipanti. Alla fine, c'è una condivisione di quei gesti, parole e azioni che hanno favorito la comunicazione interculturale. Tutti ripetono le parole e le azioni che migliorano la comunicazione interculturale. **Debrief.** Il facilitatore può chiedere: Cosa favorisce la comunicazione interculturale? Ci sono elementi comuni in tutte le culture? È facile promuovere la comunicazione interculturale? Quali strumenti ho quando c'è un conflitto culturale?

Area di competenza 7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE

Modulo 7.1 (usare in combinazione con l'attività 7.2)

Nome attività Mappatura degli stakeholders

Risultati di apprendimento Identificare gli stakeholders utili per contattare gestire e stabilire un Club Linguistico

Competenze trattate: 7.1 Costruire relazioni con i principali stakeholder e la comunità

7.2 Usare risorse appropriate per facilitare i rapporti di lavoro 7.3 Creare piani per coinvolgere gli stakeholder svantaggiati per promuovere obiettivi condivisi

7.4 Combinare la tua comprensione delle dinamiche di gruppo interculturali con la tua conoscenza della comunità locale per promuovere il benessere dei gruppi di migranti

Dimensione del gruppo qualsiasi

Materiali necessari e impostazione: Carta e penne/ lavagna a fogli mobili/post-it

Durata 30'

Descrizione: Chiedete a un gruppo (o dividetevi in gruppi più piccoli) di scrivere la loro definizione di stakeholder. Quando le hanno scritte, fate un esempio: Uno stakeholder è qualsiasi individuo, gruppo o parte che ha un interesse in un'organizzazione/progetto/attività ecc. e i risultati delle sue azioni. Date a tutti un foglio di lavagna a fogli mobili. Chiedete loro di disegnare 3 anelli concentrici su di esso (il più grande possibile); al centro, dovrebbero scrivere "io". Date ad ogni persona dei post-it e chiedete loro di scrivere il nome/ruolo delle diverse parti interessate nella loro vita su post-it separati (es. Sami/figlia; Jane Allen/insegnante...) Poi chiedete loro di attaccarli nei diversi cerchi in ordine di interesse/importanza che hanno nella loro vita. Il meno importante è nel cerchio esterno. Una volta fatto questo, chiedete se l'importanza cambia in base alle fasi della loro vita. Incoraggiateli a spostare i post-it sulla lavagna a fogli mobili per riflettere su questo. Discutete il ruolo di questi 'stakeholder primari' (posizionati nel cerchio interno del diagramma - direttamente intorno a 'me'). Questi hanno un interesse diretto in "me", nella vita quotidiana, nelle ambizioni e nel benessere generale. Il cerchio esterno mostra gli "stakeholder secondari", che possono anche avere un interesse per "me" ma non così da vicino come quelle nel cerchio interno (ad esempio vicini, colleghi, ecc.). Poi, discutete il ruolo del club linguistico nella comunità. Fate un esercizio simile con i cerchi concentrici ma questa volta: Mettere lo studente di lingua nel cerchio più interno; il club linguistico nel cerchio più interno; il CLA nel cerchio più interno. Alla fine di questo esercizio gli studenti dovrebbero aver identificato una serie di soggetti chiave che i CLA dovranno contattare per creare e gestire un Club linguistico. L'attività successiva esaminerà come contattare e sviluppare relazioni con queste parti interessate.

Area di competenza 7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE

Modulo 7.2

Nome attività Conoscere i vostri interlocutori

Risultati di apprendimento Costruire relazioni con le parti interessate. Il modulo 7.1 ha esaminato la gamma di diversi stakeholder che possono essere necessari per creare e gestire un Club linguistico; questa attività esplorerà come stabilire e mantenere buone relazioni di lavoro con gli stakeholder.

Competenze trattate: 7.1 Costruire relazioni con i principali stakeholder e la comunità

7.2 Usare risorse appropriate per facilitare i rapporti di lavoro 7.3 Creare piani per coinvolgere gli stakeholder svantaggiati per promuovere obiettivi condivisi

7.4 Combinare la tua comprensione delle dinamiche di gruppo interculturali con la tua conoscenza della comunità locale per promuovere il benessere dei gruppi di migranti

Dimensione del gruppo qualsiasi

Durata 60'

Descrizione Chiedete a voi stessi e al gruppo quali stakeholder (esclusi i vostri studenti) sono più importanti per il vostro lavoro; essere in grado di affermare chiaramente cosa volete dallo stakeholder e come ciò andrà a suo vantaggio; essere in grado di mostrare quali saranno i benefici per lo stakeholder; essere in grado di negoziare le condizioni della relazione (inclusi i cambiamenti e la fine). Chiedete al gruppo di considerare alcuni degli stakeholder che hanno identificato nell'ultima sessione. Questi potrebbero includere l'organizzazione comunitaria che ospita (potenzialmente) il club di lingua, le organizzazioni che indirizzano gli studenti di lingua al club, le organizzazioni che aiutano a finanziare il club, altri insegnanti di lingua, altre organizzazioni comunitarie.

Poi prendete i due principali stakeholder e chiedete a voi stessi e al gruppo: quali sono le loro attività principali? (Luogo di culto? Scuola?) quali social media usano? Il modo migliore per contattarli? (Telefono? Posta? Di persona?) Le informazioni sul club linguistico che avete sono adatte o dovrete adattarle? (Opuscolo cartaceo? Facebook? O video che mostrano casi di studio?) Quale sarà il loro ruolo? (Offrire uno spazio? Avere bisogno di mobili? Avere un'assicurazione?) Cosa potete offrirgli? (Servizi aggiuntivi a quelli già esistenti? Pubblicità?) Qual è il rapporto tra il club linguistico e il lavoro degli stakeholder? **Attività gioco di ruolo:** In gruppi di 3: 1 persona rappresenta lo stakeholder, 1 persona rappresenta il CLA, 1 persona osserva. Il CLA deve discutere i punti di cui sopra con gli stakeholder - la persona 3 osserva e darà un feedback in seguito. Dopo 10 minuti scambiatevi i ruoli, dopo altri 10 minuti scambiatevi ancora i ruoli. **Debrief:** Discutere come ci si è sentiti dal punto di vista del CLA e delle parti interessate. Sono state date/ricevute abbastanza informazioni? Cosa è andato bene? Cosa è sembrato imbarazzante? Chiedere al gruppo di fare una lista di suggerimenti e consigli per stabilire relazioni con gli stakeholder sulla base della sessione precedente.

Area di competenza 7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE

Modulo 7.3

Nome attività Indicatori di performance e raccolta di dati

Risultati di apprendimento Comprensione di come selezionare e sviluppare indicatori per la valutazione. Valutare regolarmente l'impatto del tuo lavoro ti aiuterà a migliorare continuamente la qualità del supporto che dai agli studenti. Aiuterà anche a comunicare il valore del programma agli stakeholder e ai finanziatori della tua organizzazione.

Competenze trattate: 7.5 valutare ciò che ha funzionato e non ha funzionato bene e usare questo apprendimento per aiutare a raggiungere i risultati del progetto a breve e a lungo termine.

7.6 valutare e riflettere sull'efficacia del progetto e presentare risultati chiari e costruttivi agli stakeholder e ai finanziatori

8.3 monitorare e valutare lo sviluppo e il progresso dei gruppi e dei programmi di apprendimento

Dimensione del gruppo qualsiasi

Materiali necessari e impostazione: Carta e penne/ lavagna a fogli mobili/post-it

Durata 60'

Descrizione Il facilitatore chiede al gruppo - o lo divide in piccoli gruppi - di pensare a possibili domande di valutazione, per esempio come possono valutare la sessione del facilitatore stesso. Dovrebbero pensare alle informazioni e ai dati che aiuteranno a misurare l'impatto, sia sugli studenti che sulle organizzazioni; inoltre, dovrebbero pensare a come raccogliere questi dati. Ogni persona dovrebbe poi completare il volantino (vedi sotto); il facilitatore poi passa attraverso la lista degli stakeholder e discute con loro quali indicatori e strumenti hanno associato a ciascuno e perché (molti indicatori e strumenti possono essere utilizzati per diversi tipi di stakeholder). Il **volantino** è composto da tre colonne: A include alcuni esempi di diversi gruppi di stakeholder (studenti dei club linguistici, organizzazioni ospitanti, responsabili politici, finanziatori del progetto...). B include una serie di indicatori di performance che possono essere utilizzati per misurare diversi aspetti della partecipazione al progetto dei diversi stakeholder del Bridge (accesso all'apprendimento della lingua, certificato, competenze acquisite, obiettivi di bilancio...). C include un insieme di diversi tipi di prove o strumenti per raccogliere informazioni (strumento di autovalutazione, budget, diari, interviste, questionari, registrazioni, video...). Considerate ogni indicatore di performance e suggerite quali metodi e tipi di prove sarebbero i più adatti per dimostrarlo, specificando perché i metodi che raccomandate sono appropriati.

Area di competenza 7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE

Modulo 7.4

Nome attività Stile di pianificazione personale. Identificare il proprio stile di pianificazione e quello altrui e usarlo al meglio per raggiungere gli obiettivi

Risultati di apprendimento Pianificazione di progetti e attività. Lavoro collaborativo in ambienti multiculturali

Competenze trattate: 7.1 Costruire relazioni con i principali stakeholder e la comunità

7.2 Usare risorse appropriate per facilitare i rapporti di lavoro 7.3 Creare piani per coinvolgere gli stakeholder svantaggiati per promuovere obiettivi condivisi

7.4 Combinare la tua comprensione delle dinamiche di gruppo interculturali con la tua conoscenza della comunità locale per promuovere il benessere dei gruppi di migranti

Dimensione del gruppo qualsiasi

Materiali necessari e impostazione: Carta e penne/ lavagna a fogli mobili/post-it

Durata 45'

Descrizione: L'attività aiuterà ad esaminare gli stili di pianificazione personali e l'impatto che possono avere sul raggiungimento dei nostri obiettivi. Il facilitatore parlerà dell'importanza della pianificazione: quando lavoriamo con altre persone, è utile per tutti capire lo scopo del progetto/attività e i passi necessari per raggiungerlo - in altre parole un piano. Tutti noi abbiamo diversi approcci e stili di pianificazione, per esempio:

Objective-Oriented: *se preferite obiettivi chiari e traguardi. Potreste avere piani a lungo termine per uno o più anni e suddividere compiti e obiettivi in piccoli passi*

Direction-Oriented: *se preferite guardare il quadro generale e avere un'idea molto chiara di dove vorreste essere e capire come arrivarci man mano che si va avanti.*

Task-Oriented: *se preferite pianificare usando molte liste - e liste di liste! Vi motivate nel completare piccoli compiti da spuntare man mano che si va avanti. A volte questo viaggio può essere più soddisfacente che arrivare alla meta.*

Present-Oriented: *se preferite pensare in fretta. Avete un'idea generale dell'obiettivo finale ma vi concentrate su "ciò che deve essere fatto oggi". A volte è necessario ridefinire le priorità e allontanarsi temporaneamente dal tuo piano originale per trovare il tempo per qualcosa di più urgente.*

Ci sarà poi una discussione di gruppo - il facilitatore chiede a tutti di ricordare la pianificazione di un grande evento (vacanza, matrimonio, festa ecc.) e di pensare a come lo hanno pianificato. Si vedono rientrare in uno degli stili di pianificazione discussi sopra? Il facilitatore dividerà i gruppi in 3-4 persone e chiederà loro di trovare esempi in cui ciascuno degli stili di pianificazione potrebbe essere utile e dove no. Dopo questo, di nuovo in plenaria, ogni persona deve dire 2 cose diverse che proverà con il prossimo piano (anche se è solo un piano per andare al cinema).

Area di competenza 7 CONOSCENZE E COMPETENZE SPECIFICHE DELL'ANIMATORE BRIDGE

Modulo 7.5

Nome attività Incoraggiare la partecipazione dei soggetti svantaggiati

Risultati di apprendimento Pianificare progetti e attività; identificare le diverse fasi del ciclo d'impatto e relazionarsi con il coinvolgimento degli studenti/partecipanti

Competenze trattate: 7.1 Costruire relazioni con i principali stakeholder e la comunità

7.2 Usare risorse appropriate per facilitare i rapporti di lavoro 7.3 Creare piani per coinvolgere gli stakeholder svantaggiati per promuovere obiettivi condivisi

7.4 Combinare la tua comprensione delle dinamiche di gruppo interculturali con la tua conoscenza della comunità locale per promuovere il benessere dei gruppi di migranti

Dimensione del gruppo qualsiasi

Materiali necessari e impostazione: Carta e penne/ lavagna a fogli mobili/post-it

Durata 60'

Descrizione L'attività spiegherà perché è importante coinvolgere nella pianificazione gli stakeholder, ad esempio gli studenti del club linguistico provenienti da ambienti svantaggiati.

Verranno anche esaminate alcune idee su come coinvolgerli. *Perché è importante coinvolgere gli studenti?* Anche se i Language Club sono stati creati specificamente per gli studenti di lingua, i loro studenti e talvolta lo staff spesso hanno poca influenza su come vengono gestiti. Il facilitatore chiederà al gruppo di pensare al perché è importante coinvolgere gli studenti - registrare le risposte sulla lavagna a fogli mobili. (10 minuti). Poi rivedere la loro lista e assicurarsi che includa i seguenti punti:

- Migliora la comprensione dei bisogni degli studenti
- Beneficerete delle loro conoscenze e competenze
- Gli studenti guadagnano un senso di autonomia se coinvolti e valorizzati
- Il loro feedback diretto vi aiuterà a sviluppare, gestire e valutare più efficacemente
- Dà credibilità a ciò che fai

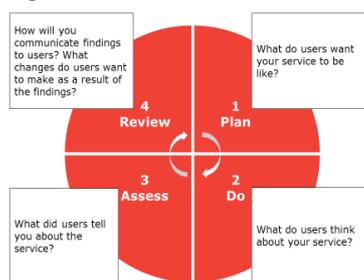
Il ciclo di impatto aiuta a spiegare l'impatto delle diverse fasi di un progetto/attività e suggerisce come le parti interessate possono essere coinvolte in esse

PROGETTARE: Come è progettato il club linguistico / cosa vogliono gli studenti dal club linguistico

FARE: Come viene realizzato il club linguistico / cosa pensano gli studenti del club linguistico

VALUTARE: i dati vengono analizzati / cosa dicono gli studenti del club linguistico

REVISIONARE: Come vengono utilizzati i risultati per migliorare il servizio / come comunichi i risultati agli studenti?



Poi il facilitatore divide il gruppo in coppie e chiede loro di pensare a una delle loro precedenti esperienze di istruzione/formazione. Una persona interpreta lo studente e l'altra l'animatore linguistico e culturale.

L'animatore dovrebbe fare le domande del ciclo di impatto e annotare le risposte dello studente.

- cosa vuoi tu (studente) dal club linguistico?
- cosa pensi tu (studente) del club linguistico?
- cosa hai detto al CLA (studente) riguardo al club linguistico?
- come vorresti (studente) essere informato dei risultati?

Poi ripetete questo esercizio ma questa volta facendo le stesse domande all'animatore; in riunione, ognuno dirà le due cose che si porterà via da questa sessione.

Area di competenza 8 COMPETENZE SPECIFICHE PER L'ISTITUZIONE E LA GESTIONE DI CL

Modulo 8.1

Nome attività Gestione degli incontri

Risultati di apprendimento Networking e negoziazione con gli stakeholder della comunità

Competenze trattate: 8.1 Creare gruppi in contesti comunitari, compresa la negoziazione degli spazi e altre risorse

8.2 Reclutare e coordinare i volontari

Dimensione del gruppo: minimo 4

Materiali necessari e impostazione: Opuscolo

Durata: 120'

Descrizione: Questa attività esaminerà le abilità di un presidente efficace e le caratteristiche di una buona riunione. In quanto animatore, uno dei ruoli più importanti sarà incontrare persone e organizzazioni nella comunità. A volte, ti potrebbe essere chiesto di presiedere una riunione. Anche se non dovrai mai farlo, le competenze sono comunque molto utili anche solo per partecipare alle riunioni. Dividetevi in gruppi di almeno 4 persone - preferibilmente fino a 8. Una persona presiede e una prenderà appunti. Lasciate 10 minuti per la "riunione". Lo scopo dell'incontro è quello di discutere i vantaggi e gli svantaggi di un club linguistico e proporre raccomandazioni/consigli per crearne uno. Ogni gruppo deve fare un programma. **Debrief:** Discutete su come ci si è sentiti a svolgere il ruolo di presidente/chi prende appunti. Cosa è stato imbarazzante, cosa è andato bene? Cosa farebbero diversamente? Date a tutti la lista di controllo allegata.

Opuscolo – Checklist del presidente

Prima del meeting

- Controllare che il meeting sia necessario!!
- E' chiaro il suo scopo?
- Chi deve partecipare e se sono disponibili
- Ci sono abbastanza tavoli e sedie?
- Si può servire un rinfresco?
- Le persone hanno esigenze nutrizionali particolari?
- Qualcuno ha un bisogno speciale? (Per esempio, accessibilità con sedia a rotelle, circuito di induzione, interprete, firmatario, ecc.)

Preparare l'agenda

- Chiedere ai membri qualsiasi elemento che vogliono includere
- Assicurarsi che tutti i punti in sospeso (ad esempio, concordare i verbali dell'ultima riunione) siano inclusi
- Stimare approssimativamente quanto tempo dedicare ad ogni punto
- Inviare l'agenda e qualsiasi altro documento almeno 1 settimana, preferibilmente 2 settimane prima della riunione
- Ci sono membri che richiedono che i documenti siano stampati in caratteri grandi o registrati su nastro o prodotti in altri formati o lingue?

Durante il meeting

- Iniziare puntualmente. Non aspettare i ritardatari.
- Rivedere brevemente l'agenda, aggiungere eventuali nuovi punti e stabilire i limiti di tempo

- Spiegare le regole di base della riunione: per esempio, se è necessario mettere i punti a votazione
- Assicurarsi che qualsiasi esigenza speciale sia soddisfatta: es. presenza di un interprete, documenti presentati in formati accessibili
- Coinvolgere tutti nel gruppo e assicurarsi che tutti abbiano la possibilità di parlare
- Evitare di esprimere continuamente la propria opinione
- Lascia che i membri del gruppo parlino tra di loro invece di sentire regolarmente la tua voce.
- Non permettere a una persona di dominare la riunione.
- Interrompere l'eccesso di conversazione con una domanda del tipo: "Sentiamo gli altri - forse quelli che non hanno ancora parlato" o "Limitiamo la discussione a quelli da cui non abbiamo sentito.
- Non impantanarsi nei dettagli. Portate avanti le discussioni suggerendo che le questioni banali verranno affrontate dopo la riunione.
- Lavorate a turno su ogni punto dell'agenda. Annuncia ogni punto e invita le persone a discuterne.
- Se necessario, chiedete che una proposta sia fatta e appoggiata prima di votarla.
- Se c'è un pareggio, il tuo voto è decisivo
- Riassumere i punti chiave e le decisioni della discussione o del voto e assicurarsi che chi prende nota li abbia scritti
- Alla fine della riunione ringraziare tutti per il loro contributo
- Rivedere tutti i punti di azione, le decisioni e i punti da riportare alla prossima riunione: assicurarsi che chi prende nota abbia registrato tutte le informazioni necessarie
- Se possibile, fissare una data e un'ora per la prossima riunione
- Ringraziare tutti per il loro contributo

Dopo il meeting

- Inviare le note della riunione non più di 1 settimana dopo
- Controllate le note prima di inviarle!
- Sviluppare tutte le azioni che sono state concordate nella riunione
- Inseguite altre persone se necessario!
- Se possibile, controllare la riunione con altri partecipanti



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union